



Planificación Estratégica Participativa

Un diálogo colectivo para construir un puente entre el pensar, el aprender y el hacer

## COMISIÓN DE INFRAESTRUCTURA

### INFORME DE COMISIÓN

#### OCTAVA DIMENSIÓN DE ANÁLISIS TRANSVERSAL

***Desarrollo y aplicación efectiva de los recursos humanos, organizacionales, técnicos, materiales y financieros***

		DEBILIDADES	FORTALEZAS			AMENAZAS	OPORTUNIDADES
RECURSOS HUMANOS	Cantidad y Niveles de Formación	Planta activa del personal envejecida	El personal profesional de la secretaría es calificado.	RECURSOS HUMANOS	Cantidad y Niveles de Formación	La falta de una política apropiada de incorporación del personal que se corresponda con las bajas, puede provocar vacíos en las distintas Áreas de la Subsecretaría que imposibiliten con el tiempo un eficaz cumplimiento de metas y objetivos.	Desarrollar un programa de capacitación continuo del personal en su totalidad que permita contribuir al logro de las metas y objetivos de la Subsecretaría.
		Las bajas por jubilaciones, fallecimientos y/o renuncia se producen en mayor porcentaje que las incorporaciones					
		Necesidad de formación de la planta activa del personal no Universitaria teniendo en cuenta que la Subsecretaría es una repartición técnica dentro de la UNC.	Alta predisposición del personal para la capacitación				
Aspectos Culturales y Políticos	Valores laborales sociales: es escasa la importancia asignada a los valores de reconocimiento y autorrealización	Valores laborales básicos definidos por usos y costumbres	Aspectos Culturales y Políticos	Aumentan las posibilidades de distanciamiento entre los centros de decisión y los estratos operativos.	Implementar políticas de tomas de decisiones en todos los niveles de la organización que deberán ser refrendadas por la autoridad inmediata superior, promoviendo un modelo de		

		Niveles de tolerancia de situaciones de incertidumbre son bajos, en relación a la toma de decisiones de los mandos superiores.					gestión participativo.
		El cambio e innovación organizacional son percibidos con desconfianza y no como el resultado de una maduración institucional.					
		No se encuentran definidas las responsabilidades y normas a nivel de Jefaturas de Departamento, Jefe de División y/o Sección.	Se encuentran definidas las responsabilidades y normas a nivel de Direcciones y las que corresponden a la Subsecretaría.				Definir las responsabilidades y normas a nivel de Jefaturas de Departamento, Jefe de División y/o Sección.

<b>RECURSOS ORGANIZACIONALES</b>	<b>Estructuras Organizacionales</b>	El organigrama vigente se encuentra desactualizado con respecto a la actual organización del trabajo en la Subsecretaría.		<b>RECURSOS ORGANIZACIONALES</b>	<b>Estructuras Organizacionales</b>		Redefinir el organigrama vigente ajustándolo a la actual organización del trabajo en la Subsecretaría sobre la base de dos Direcciones Generales que comprendan lo Técnico y Administrativo, las que actuarían como soporte directo de la Subsecretaría.
	<b>Funciones</b>	Indefinición de funciones a nivel de Jefes de Departamento, División y Sección.			<b>Funciones</b>		Redefinir el manual de funciones de la Subsecretaría en concordancia con el nuevo organigrama que se sugiere elaborar.

	DEBILIDADES	FORTALEZAS		AMENAZAS	OPORTUNIDADES
RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS	-	Los recursos tecnológicos, tangibles e intangibles, son los apropiados para el desarrollo de las tareas de un modo eficiente en la Subsecretaría.	RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS		Se recomienda implementar una política de renovar los recursos tangibles en un 20% por año, de manera que al cumplirse su vida útil de 5 años, los mismos estén actualizados.

<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>Equipamiento</b>	Equipamiento de talleres: Herramientas en buen estado de conservación, gran parte en desuso como consecuencia de la tercerización de los servicios. Es necesario incorporar al equipamiento una pala cargadora y un tractor.	Equipamiento Administrativo: en buen estado en general.	<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>Equipamiento</b>		Se recomienda la adquisición de una pala cargadora y un tractor.
		Equipamiento de terceros en guarda, no hay definición del destino final del equipamiento de depósito en guarda en la Subsecretaría el cual se encuentra totalmente amortizado y fuera de uso. (Rezago).					Definir cuál es la política de la Subsecretaría para los bienes en guarda en calidad de rezago.
	<b>Insumos</b>	Falta de un control semestral de los insumos que permita realizar economías.			<b>Insumos</b>		Implementar una política de control de los insumos semestralmente.

<p style="text-align: center;"><b>RECURSOS FINANCIEROS</b></p>	<p>Falta de un registro contable de carácter financiero que exponga el origen y la utilización de los recursos mensualmente a efectos de analizar y tener en cuenta el costo de oportunidad en las decisiones a efectos de paliar la desvalorización y pérdida del poder adquisitivo por efecto inflacionario.</p>		<p style="text-align: center;"><b>RECURSOS FINANCIEROS</b></p>		<p>Se encuentra en desarrollo la informatización por sistema del informe contable: Cash Flow Financiero de Caja (Proyectado a 12 meses) que permitirá evaluar la correcta utilización de los recursos, implementar economías y tomar decisiones teniendo en cuenta el costo de oportunidad en períodos de gran volatilidad e incertidumbre económica.</p>
--	--	--	--	--	---

**Objetivos:**

- Mejorar la integración de distintas áreas técnicas que permitan superar el estado actual de aislamiento para conocer los procesos globales y el conjunto de acciones que conlleva cada desarrollo.
- Generar un modelo de gestión participativa que reemplace el actual de tipo vertical habida cuenta que el personal profesional de la subsecretaría es altamente calificado.
- Redefinir el organigrama y su respectivo manual de funciones, responsabilidades y normas de los distintos niveles de jefaturas.

**Líneas de acción:**

- Generar encuentros de trabajo inter-áreas a fin de compartir el estado de cada proyecto, obra o licitación.
- Realizar reuniones periódicas con cada área a fin de consensuar trabajos y cronogramas.
- Compartir las dificultades que se encuentran en el transcurso de un proceso a fin de tomar lecciones a futuro de errores emergentes.
- Concursar todos los cargos posibles en corto tiempo dada la situación de envejecimiento de algunas áreas.